

INFORME DE EXAMEN

OIG-E-21-004

DEPARTAMENTO DE SALUD

24 de marzo de 2021



OFICINA DE LA
INSPECTORA GENERAL
GOBIERNO DE PUERTO RICO

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
BASE LEGAL	3
INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD EXAMINADA.....	3
OBJETIVOS	5
ALCANCE Y METODOLOGÍA	5
HECHOS.....	5
HALLAZGOS.....	7
COMENTARIO ESPECIAL	15
RECOMENDACIONES.....	16
CONCLUSIÓN.....	16
APROBACIÓN.....	17
INFORMACIÓN GENERAL.....	18

RESUMEN EJECUTIVO

El 10 de diciembre de 2019, la Oficina del Inspector General de Puerto Rico (OIG) recibió mediante confidencia una información sobre posibles irregularidades relacionadas con exempleadas participantes del Programa de Preretiro Voluntario (Preretiro), que se encontraban activas en nómina del Departamento de Salud (Departamento). Las irregularidades consistían en que, las participantes están siendo sub contratadas por compañías privadas para ofrecer servicios en el Departamento, iguales o similares a los que previamente ofrecían como empleadas antes de acogerse al Preretiro.

De lo antes expuesto, la OIG determinó realizar un examen para corroborar tales alegaciones y evaluar el cumplimiento con la Ley Núm. 106-2017, según enmendada, conocida como *Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servidores Públicos* (Ley Núm. 106-2017).

Como resultado del examen, se encontró que, funcionarios del Departamento refirieron a una compañía privada, empleadas que se acogieron al Preretiro, para que estas fueran subcontratadas y continuaran ofreciendo servicios en el Departamento. A su vez, el Departamento había calificado como esencial los puestos que las empleadas identificadas ocupaban. Por lo cual, podían ser retenidas por un período adicional de hasta 6 meses prorrogables, con la debida autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).

Se identificó además que, el Departamento solicitó autorización a la Oficina de Ética Gubernamental (OEG) para contratar a empleada a través de una compañía privada proveyendo información incorrecta. Toda vez que, la fecha en la cual realizaron la solicitud fue previa a la separación de su puesto, contrario a lo establecido en el contenido de la comunicación que fue enviada a la OEG.

Así las cosas, a la fecha de finalizar el examen, se encontró que al menos una de las exempleadas aún se encuentra ofreciendo servicios para el Departamento bajo contrato con la compañía privada. A su vez, no se encontró evidencia de que el Departamento realizara un esfuerzo para ocupar estos puestos mediante convocatoria externa/interna o mediante movilidad de empleados.

Estas participantes acogidas al Preretiro pudieron haber recibido un beneficio indebido, toda vez que, mientras se encuentran acogidas al Preretiro, también reciben compensaciones por servicios a través de la compañía privada, para prestar servicios directos al Departamento.

Durante el análisis realizado se encontró además que, el funcionario autorizado por el Departamento a proveer la información solicitada por la OIG, certificó información que no estaba completa y correcta, pudiendo afectar negativamente la transparencia, la credibilidad y el resultado del trabajo realizado.

Los funcionarios identificados en el presente informe, pudieron haber utilizado sus posiciones dentro del Departamento, para beneficiar a los exmpleados que se acogieron a los beneficios del Preretiro y permanecen ofreciendo servicios a través de la compañía privada. Las acciones u omisiones de estos funcionarios podrían resultar en una falta al cumplimiento del deber y llevar a cabo acciones que pongan en duda la imparcialidad e integridad de su cargo como funcionarios públicos.

De otra parte, el ofrecer información incorrecta o incompleta a entidades fiscalizadoras, evita que se identifiquen factores determinantes que detectan la corrupción, el fraude y el mal uso de fondos públicos. La posible conducta antiética que lo anterior podría representar, no es cónsono con la confianza que los ciudadanos depositan en los funcionarios y el Gobierno de Puerto Rico. A su vez, lacera la confianza que se requiere de las entidades gubernamentales y son contraria a la política pública.

En cumplimiento con la facultad ministerial de prevenir la corrupción y el mal uso de fondos públicos, resulta meritorio realizar los correspondientes referidos a las entidades pertinentes para que evalúen posibles infracciones a las siguientes leyes: Ley Núm. 211-2015, según enmendada, conocida como *Ley del Programa de Preretiro Voluntario*, Ley Núm. 1-2012, según emendada, conocida como *Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico*; Ley Núm. 2-2018, según enmendada, conocida como *Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico* y Ley Núm. 146-2012, según enmendada, conocida como *Código Penal de Puerto Rico*.

La OIG está comprometida en fomentar los más óptimos niveles de integridad, honestidad, transparencia, efectividad y eficiencia en el servicio público. De igual forma rechaza todo acto, conducta o indicio de corrupción por parte de funcionarios o empleados públicos que inflija sobre la credibilidad del Gobierno de Puerto Rico y sus entidades.

De usted conocer sobre actos que podrían poner el peligro el buen uso de fondos públicos, así como actos que podrían constituir corrupción, puede comunicarse con la línea confidencial de la OIG al 787-679-7979 o a través del correo electrónico informa@oig.pr.gov.

El presente informe se hace público conforme con lo establecido en la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Inspector General de Puerto Rico* (Ley Núm. 15-2017); el Artículo 1.9 del Reglamento Núm. 9135, titulado como *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General*; y el Artículo 1.5 del Reglamento Núm. 9136, titulado como *Reglamento para la Publicación de Informes y Documentos Públicos Rutinarios de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*.

BASE LEGAL

El presente informe se emite en virtud de los Artículos 7, 8 y 9 de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Inspector General de Puerto Rico*.

INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD EXAMINADA

El Departamento de Salud (Departamento) fue creado por la Ley Núm. 81 de 14 de marzo de 1912, según enmendada, conocida como *Ley del Departamento de Salud*. Posteriormente, por disposición de la Sección 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se elevó a rango constitucional dicho Departamento, el cual tiene a su cargo todos los asuntos relacionados con la salud, sanidad y beneficencia pública, excepto aquellos que se relacionan con el servicio de cuarentena marítima.

Mediante la Ley Núm. 211-2015¹, según enmendada, conocida como *Ley del Programa de Preretiro Voluntario*, se creó el Programa de Preretiro Voluntario, en el cual empleados elegibles del Gobierno de Puerto Rico podían voluntariamente, separarse de forma incentivada de su empleo hasta que cumplieran con los requisitos para retirarse. La legislación permitía el retiro de un grupo de empleados públicos anteriormente cobijados por las disposiciones de la Ley Núm. 447 del 15 de agosto de 1951, según enmendada, conocida como *Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*.

Para su ejecución se requería que, la implementación del Preretiro no tuviera impacto adverso en las arcas del Sistema de Retiro del Gobierno (Sistema), ni de las entidades gubernamentales que se acogieron al mismo. Por ello, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) aprobaría la solicitud, de determinar que ello representa un ahorro para la entidad concernida. La responsabilidad por el pago de los beneficios dispuestos en la citada ley no recaería en el Sistema, sino en la entidad para la cual trabajase el empleado al momento de acogerse al Preretiro. Asimismo, no debía afectarse los servicios esenciales en la entidad gubernamental, entre otros requisitos.

Mediante la Ley Núm. 106-2017, se reformaron los sistemas de retiro de la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura. En su Artículo 7.1(A), se estableció una disposición la cual deroga la Ley Núm. 211-2015, no obstante, se garantizaron todo los derechos y obligaciones creados al amparo de dicho estatuto sobre aquellos Preretirados que se encontraban participando del Programa de Preretiro Voluntario al momento de aprobarse dicha Ley.

Estas disposiciones se hicieron extensivas, además, a las solicitudes de Preretiro que se presentaron debidamente a la fecha de aprobación de la Ley Núm. 106-2017, las cuales continuarán el trámite ordinario garantizándole los mecanismos de revisión, según dispuesto en la Ley Núm. 211-2015 y

¹ Derogada por Ley Núm. 106-2017.

cualquier otro estatuto aplicable. Las mismas aplicarán, además, a aquellos participantes cuyos beneficios de Preretiro hayan sido previamente aprobados por la OGP, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Núm. 211-2015.

El 14 de diciembre de 2018, se aprobó la Ley Núm. 262-2018, a los fines de ordenar a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) a reevaluar, en o antes del 31 de enero de 2019, las solicitudes de Preretiro que fueron presentadas oportunamente por las entidades gubernamentales conforme al Programa de Preretiro Voluntario.

Las enmiendas establecidas en la citada ley, buscan lograr la culminación del Preretiro y hacer extensivo los beneficios de dicho programa a aquellas entidades gubernamentales y participantes que cualifiquen bajo las determinaciones que emita la OGP en total cumplimiento con las leyes antes establecidas.

El 31 de abril de 2019, el Departamento hizo efectivo el Preretiro. Posteriormente, en fecha de 29 de julio de 2019, el Departamento le notificó a los empleados que se habían acogido al Preretiro que, la OGP aprobó su solicitud para dar continuidad con el trámite ordinario y los mecanismos de revisión establecidos.

El Departamento implementó dicho proceso de forma escalonada para un total de 192 participantes, según se indica:

FECHA DE EFECTIVIDAD	PARTICIPANTES
31 de julio de 2019	124
31 de agosto de 2019	46
30 de septiembre de 2019	7
31 de octubre de 2019	4
31 de diciembre de 2019	11
CANTIDAD DE PARTICIPANTES	<u>192</u>

Estos participantes son separados de forma incentivada hasta que cumplan la edad para acogerse al Sistema de Retiro de Puerto Rico. Dentro de la obligación de la agencia estaba pagarle el 60% de su retribución promedio, incluyendo la aportación al seguro social federal y medicare y cubierta

del plan médico por el término de 2 años a partir de la fecha de su efectividad del ingreso al Programa.

Asimismo, el Preretiro establece que, las agencias y municipios se reservan el derecho de retener en su puesto a un empleado que cualifique y solicite acogerse al Preretiro durante un término no mayor de 6 meses, sujeto a prórroga de 6 meses adicionales con aprobación de OGP, a los únicos fines de culminar alguna labor, encomienda, función u ofrecer adiestramiento.

De igual forma establece que, al acogerse a los beneficios del Preretiro no podrá prestar sus servicios ni ser contratado por ninguna agencia o municipio mientras sea partícipe del Programa. Una vez el empleado pase a formar parte del Sistema, podrá prestar sus servicios a agencias gubernamentales, corporaciones públicas o municipios, de conformidad con los requisitos esbozados en la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como *Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, así como de la Ley Núm. 1-2012, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico*.

OBJETIVOS

El presente examen estuvo dirigido a determinar posibles irregularidades en el cumplimiento de la Ley Núm. 106-2017, según enmendada, conocida como *Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servicios Públicos* por parte de exempleados del Departamento que son subcontratados para ofrecer labores en el Departamento, mientras disfrutaban de los beneficios del Preretiro.

ALCANCE Y METODOLOGÍA

El examen cubrió del 1 de junio al 31 de diciembre de 2019. En algunos aspectos se examinaron períodos de fechas anteriores y posteriores.

Se realizaron las pruebas necesarias, a base de muestras y de acuerdo con las circunstancias, tales como: entrevistas, exámenes y análisis de informes y documentos generados por el área intervenida, leyes y reglamentos e información pertinente interna y externa.

Este examen se realizó conforme con las leyes promulgadas por el Gobierno de Puerto Rico, según aplicable.

HECHOS

1. El 29 de julio de 2019, el Departamento envió Notificación de Aprobación de Preretiro a la entonces directora general de Presupuesto (directora de Presupuesto) y otra empleada que fungía como directora de Programa III del Departamento (directora de Programa).

2. El formulario de aprobación establecía que los puestos de las empleadas eran esenciales y que la agencia se podía reservar el derecho de retener aquellos empleados que ocupaban puestos esenciales hasta el 31 de diciembre de 2019.
3. El 27 de agosto del 2019 la OEG recibió comunicación por parte del entonces Secretario de Salud, fechada 15 de agosto de 2019, mediante la cual solicitaba autorización para contratar a la entonces directora de Presupuesto , a través de compañía privada para brindar servicios al Departamento. Además, se indica lo siguiente:
 - a. La entonces directora de Presupuesto, ocupó su puesto de confianza hasta el 31 de julio de 2019, fecha en la cual se acogió a los beneficios del Preretiro.
 - b. Las funciones que realizaba la empleada eran altamente especializadas, necesarias y de alta complejidad para las operaciones y el funcionamiento fiscal del Departamento.
 - c. El Departamento carece de empleados que tengan la experiencia y que cualifiquen para ocupar el puesto que ocupó la empleada, pues las funciones que ésta realizaba son muy complejas y requieren de mucha práctica, experiencia y adiestramiento.
4. El 31 de agosto de 2019 el Departamento separó de su puesto a la entonces directora de Presupuesto y la entonces directora de Programa.
5. El 1 de septiembre de 2019, la entonces directora de Presupuesto y la entonces directora de Programa, ya se encontraban disfrutando de los beneficios del Preretiro.
 - a. El 5 de septiembre de 2019, entonces secretaria auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Departamento (secretaria auxiliar) emitió comunicado dirigido a la compañía privada, refiriendo a la entonces directora de Programa para la evaluación correspondiente y de ser favorable su reclutamiento para ofrecer servicios en Administración.
 - b. El 9 de septiembre de 2019, la entonces directora de Programa fue reclutada por la compañía privada, para ofrecer servicios mediante el contrato, con una remuneración de \$25.00 p/h.
6. El 16 de septiembre de 2019 la OEG le contesta al entonces Secretario de Salud su solicitud de autorización con relación a la entonces directora de Presupuesto. Según se indica:
 - a. En el caso presentado, el Departamento no pretende otorgar un contrato de servicios profesionales con la entonces directora de Presupuesto. Debido a que, según información provista, el Departamento ya tiene un contrato de servicios profesionales con la compañía privada, cuyo propósito es precisamente brindar servicios de reclutamiento de personal temporero. Por todo lo anterior, en dicho caso, no le es de aplicación la prohibición establecida en el inciso (d) del Artículo 4.6 de la Ley Núm. 1-2012 y, por ende, no es necesario que la OEG autorice la transacción.
 - b. Indica además que, la entonces directora de Presupuesto evaluó una propuesta presentada por la compañía privada para su contratación y que, para septiembre de 2018, evaluó que las facturas fueran realizadas conforme a lo establecido en el contrato otorgado. Añaden que, conforme al inciso (c) del Artículo 4.6 de la Ley Núm. 1-2012, la intervención de la entonces directora de Presupuesto no equivale una acción oficial.

-
- c. Indica además que, no ven inconveniente en que la entonces directora de Presupuesto le brinde servicios al Departamento a través de la compañía privada, hasta el 30 de septiembre de 2020 para adiestrar al personal identificado.
 - d. Finalmente expone que la entonces directora de Presupuesto se acogió a los beneficios del Preretiro, por lo que deberá dar fiel y cabal cumplimiento a las disposiciones establecidas en el mismo.
7. El 15 de octubre de 2019, la entonces secretaria auxiliar emitió comunicado a la compañía privada, refiriendo a la otra empleada, entonces directora de Presupuesto, para evaluación correspondiente y reclutamiento para ofrecer servicios en la División de Servicios a Personas con Discapacidad Intelectual.
 - a. El 17 de octubre de 2019, la entonces directora de Presupuesto fue reclutada por la compañía privada, para ofrecer servicios mediante el contrato, con una remuneración de \$40.00 p/h.
 - b. El 1 de julio de 2020 la entonces directora de Presupuesto comenzó a realizar labores para la compañía privada, bajo nuevo contrato por una remuneración de \$40.00 p/h.
 8. El 10 de diciembre de 2019, la OIG recibió confidencias alertando sobre posibles irregularidades relacionadas con ex empleadas del Departamento, participantes del Preretiro.
 9. El 13 de diciembre de 2019, se le solicitó colaboración a la OEG, con relación a consultas, inhibiciones o dispensas por parte de personal del Departamento.
 10. El 20 de diciembre de 2019 se recibió la información solicitada a la OEG y se incorporó a la información recopilada.

HALLAZGOS

Hallazgo 1 – Posibles acciones indebidas de funcionaria del Departamento de Salud en procesamiento y aprobaciones de Programa de Pre Retiro bajo la Ley Núm. 211-2015

Situación

Del examen realizado se reveló que la entonces secretaria auxiliar realizó recomendaciones para reclutar a través de un contratista privado a al menos dos empleadas que estaban tramitando sus solicitudes para acogerse al Programa de Preretiro bajo la Ley Núm. 211-2015.

Según los hechos, el 31 de agosto de 2019, con la debida aprobación del Departamento se acogieron al Preretiro la entonces directora de Presupuesto y la entonces directora de Programa. Con apenas unos cinco días de posterioridad, o sea el 5 de septiembre de 2019, cuando ya formaban parte de la nómina del Preretiro, y con una retribución del 60% de su salario, una de las empleadas fue referidas por la, entonces secretaria auxiliar, del Departamento a la compañía privada, para ofrecer servicios directos al Departamento. Posteriormente el 15 de octubre de 2019, la entonces secretaria auxiliar refiere a otra empleada para reclutamiento.

EMPLEADOS	TERMINACIÓN DE LABORES	CARTA DE REFERIDO	NOMBRAMIENTO O CON COMPAÑÍA PRIVADA	ÁREA	REMUNERACIÓN RECIBIDA
Directora de Programa	31/ago./2019	5/sept/2019	9/sept/2019	Administración	\$25.00 p/h
Directora de Presupuesto	31/ago./2019	15/oct/2019	17/oct/2019	División de Servicios a Personas con Discapacidad Intelectual	\$40.00 p/h
Directora de Presupuesto	31/ago./2019	15/oct/2019	1/jul/2020	Administración	\$40.00 p/h

De lo anterior se desprende que, la entonces secretaria auxiliar, pudo haber utilizado las facultades de su puesto para favorecer a las empleadas identificadas.

A su vez, el Departamento aprobó y tramitó el Preretiro de dos empleadas cuyas labores eran esenciales, aun cuando tenía la alternativa de denegar el mismo. Esto ocasionó que el Departamento tuviese que continuar sufragando el 60% de los gastos de salario de las empleadas, a la vez que estas fueron contratadas por una compañía privada para continuar ofreciendo servicios al Departamento.

Como parte de los documentos evaluados, la OIG identificó que el Departamento pagaba a través de la compañía privada hasta 30 horas semanales a un tarifa de \$40 *p/h*, o lo equivalente a \$4,800 y \$25 *p/h* o lo equivalente a \$3,000, por los servicios ofrecidos por las empleadas, adicional a la nómina por concepto del Preretiro aprobado.

En adición, no se encontró evidencia que indicara que el Departamento hubiese realizado esfuerzos para ocupar estos puestos mediante convocatoria externa/interna o mediante movilidad de empleados. Tampoco, presentó evidencia de la aprobación requerida por OGP para extender por seis (6) meses adicionales a las participantes en sus puestos. Además, a la fecha de este informe la directora de Programa, se encontraba prestando el servicio, mientras que la entonces directora de presupuesto cesó sus labores bajo la compañía privada en el Departamento en septiembre 2020.

Con esto presente, es pertinente mencionar que, las participantes firmaron el *Anejo III de la Carta Circular 129-16 Formulario de Elección Ley Núm. 211-2015* sobre el cual establece que:

Su elección de participación en el Programa de Preretiro Voluntario será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto y una renuncia de derechos de toda reclamación que pueda tener por acciones pasadas, presentes o futuras, fundamentadas en la relación patrono empleado, de acuerdo a las leyes laborales de Puerto Rico. De igual modo, al acogerse a los beneficios del Programa de Preretiro Voluntario no podrá prestar sus servicios ni ser contratado por ninguna agencia o municipio mientras sea partícipe del Programa. Una vez usted pase a formar parte del Sistema, podrá prestar sus servicios a agencias gubernamentales, corporaciones públicas o municipios, de conformidad con los requisitos esbozados en la Ley Núm. 447, supra, así como de la Ley Núm. 1-2012, conocida como Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011. Aunque su solicitud es irrevocable, se advierte que la implantación del Programa en la agencia está sujeta a la autorización de la OGP.

Criterio

La situación señalada es contraria al Artículo 11 de la Ley Núm. 211-2015, según enmendada, conocida como *Ley del Programa de Preretiro Voluntario* el cual establece lo siguiente:

Toda persona que se acoja a los beneficios del Programa de Preretiro Voluntario no podrá prestar sus servicios ni ser contratado por ninguna agencia o municipio mientras sea partícipe del Programa. Una vez el empleado pase a formar parte del Sistema, podrá prestar sus servicios a agencias gubernamentales, corporaciones públicas o municipios, de conformidad con los requisitos esbozados en la Ley Núm. 447, supra, así como de la Ley Núm. 1-2012, conocida como “Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011”. Las agencias o municipios que se acojan al Programa, deberán enviar la lista de personas acogidas a éste y que, en consecuencia, quedan inhabilitadas por el término de su participación en el Programa para ingresar a una agencia o municipio como empleado de carrera, confianza, transitorio, irregular, o cualquier otra clasificación ni como contratista independiente.

El formulario de elección para participar del Programa deberá contener una advertencia, en negrillas, sobre esta inelegibilidad del participante para reingresar al servicio público hasta tanto concluya con su participación del Programa de Preretiro Voluntario.

El Artículo 10 de la Ley Núm. 211-2015 que dispone que:

Las agencias y municipios se reservan el derecho de retener en su puesto a un empleado que cualifique y solicite acogerse al Programa de Preretiro Voluntario durante un término no mayor de seis (6) meses, sujeto a prórroga por seis (6) meses adicionales con aprobación de OGP, a los únicos fines de culminar alguna labor, encomienda, función u ofrecer adiestramiento. En esos casos, el empleado no recibirá los beneficios del Programa por el tiempo que la agencia o municipio estime conveniente utilizar sus servicios. La agencia o municipio podrá contabilizar el ahorro que representa el que ese empleado se acoja al Programa una vez culmine el periodo de retención. El resto de los empleados que se acojan al Programa de Preretiro Voluntario lo harán de forma inmediata conforme a los términos que establece esta Ley.

El Artículo 8 b. de la Ley Núm. 211-2015, establece que:

No obstante, la agencia o municipio podrá ocupar aquellos puestos que queden vacantes y se certifiquen como que proveen servicios esenciales para el funcionamiento de la agencia o municipio, mediante el traslado de otro empleado en el servicio público. De no poderse cubrir un puesto esencial mediante el mecanismo de traslado, se permitirá el nuevo reclutamiento, preferentemente mediante convocatoria interna entre otros empleados de carrera del ELA, siempre y cuando el costo relativo a ese nuevo reclutamiento, considerado dentro del Plan, si se demuestra que globalmente se mantendrá un mínimo de setenta por ciento (70%) del ahorro anual producto de la implantación del Programa de Preretiro Voluntario en dicha entidad. Cada agencia o municipio establecerá razonablemente, mediante procedimiento interno, los criterios necesarios para definir lo que se considerarán servicios públicos esenciales para su agencia o municipio.

En el caso de las agencias, todo reclutamiento con el porcentaje de ahorro aquí establecido, requerirá la aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, quien establecerá la normativa y criterios para dar cumplimiento con lo dispuesto en este Artículo.”

Además, es preciso señalar que, en el Artículo 3 (30) de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico* define Movilidad como:

Proceso para atender con flexibilidad las iniciativas del Gobierno, identificando los recursos humanos necesarios que permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se le ofrecen a la ciudadanía y que a su vez propicien la mejor utilización y retención de los recursos humanos.

Así mismo, en su Sección 6.4 Inciso 4 de la Ley Núm. 8-2017, establece con relación a disposiciones sobre ascensos, traslados, descensos y movilidad que:

Movilidad: La movilidad como ha sido definida en la presente Ley es un proceso para atender con flexibilidad las iniciativas del Gobierno, identificando los recursos humanos necesarios que permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se le ofrecen a la ciudadanía y que a su vez propicien la mejor utilización y retención de los recursos humanos.

Por otro lado, el Artículo 4.3 (b) de la Ley Núm. 1-2012, según emendada, conocida como *Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico*, dispone sobre prohibiciones relacionadas con otros empleos, contratos o negocios que:

(b) Un servidor público no puede aceptar o mantener un empleo o relaciones contractuales de las que derive una ventaja indebida con una persona privada o negocio que esté reglamentado por, o que tiene relaciones contractuales, comerciales o financieras con la agencia para la que trabaja, cuando el servidor público tenga facultad para decidir o influenciar las acciones oficiales de la agencia que tengan relación con dicha persona privada o negocio.

Por su parte, el Artículo 3.2 (k) de la Ley Núm. 2-2018, según enmendada, conocida como *Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico*, establece que:

Ninguna persona utilizará la información confidencial, adquirida en el curso o como consecuencia de alguna gestión que le haya sido encomendada mediante contrato por el Gobierno de Puerto Rico, para fines ajenos a la encomienda contratada, ni para poder obtener directa o indirectamente, ventaja o beneficio económico para él, para su miembro de su unidad familiar o para cualquier otra persona, negocio o entidad.

Además, en la Sección 5 3 b. de la Carta Circular Núm. 129-16, del 20 de enero de 2016, emitida por la OGP titulada *Procedimiento para la implementación de la Ley Núm. 211-2015, conocida como Ley del Programa de Prerretiro Voluntario* establece lo siguiente:

3. Manejo de puestos vacantes y ahorro logrado:

b. 1. La agencia o municipio auscultará en primera instancia la viabilidad de ocupar el puesto mediante el traslado de un recurso interno.

b.2. De no poder cubrirse el puesto vacante con un recurso interno, la agencia o municipio deberá considerar como alternativa el traslado de otro empleado en el servicio de carrera. Para ello, deberá considerar los recursos disponibles en el Registro de Empleados del Gobierno (Reg.), establecido mediante la Carta Circular 125-2015 de la OGP.

b.3. De no poderse cubrir un puesto esencial mediante el mecanismo de traslado, se permitirá el nuevo reclutamiento, preferentemente mediante convocatoria interna entre otros empleados de carrera del ELA, siempre y cuando el costo relativo a ese nuevo reclutamiento, considerado dentro del Plan, no afecte la meta de ahorro neto anual de un mínimo de 70% producto de la implantación del Programa de Preretiro Voluntario en dicha entidad.

Efecto

La intervención ejercida por la entonces secretaria auxiliar, a favor de la contratación de ambas participantes del Preretiro, provocó un posible beneficio económico, de aproximadamente \$94,350. El Departamento emitió pagos por concepto de Preretiro y a su vez para la contratación gubernamental de las empleadas simultáneamente. Así mismo, la situación condicionó el ambiente para que las participantes y el Departamento incumplieran con los requisitos establecidos en la Ley Núm. 211-2015.

Causa

Atribuimos dicha situación a que la entonces secretaria auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y las exempleadas participantes del Preretiro se apartaron de la disposición de la Ley Núm. 211-2015, según enmendada, y no cumplieron con los mejores intereses del Departamento y del Gobierno de Puerto Rico.

La aprobación del Preretiro a dos empleadas que realizaban funciones esenciales y luego contratarlas a través de una compañía privada ocasionó que el Departamento, no hiciera un buen uso de los fondos públicos y no provocó los ahorros que fueron certificados para la aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

En adición, a pesar de que la OEG no abundó sobre el contenido de los requisitos y prohibiciones establecidos en la ley del Preretiro, le apercibió al Departamento a que, debía dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Preretiro, la falta de amplitud respecto a los requisitos y prohibiciones de la Ley Núm. 211-2015, tuvo el efecto de que se interpretara como una opinión favorable para la participante que debía dar fiel y cabal cumplimiento a las disposiciones establecidas en el mismo.

Ver la Recomendación 2 al 3

Hallazgo 2– Expedición de Certificaciones con Información Incorrecta e Incompleta

Situación

Según dispone la Ley Núm. 211-2015, toda agencia o municipio, excepto la Oficina del Contralor y la Rama Judicial, deberá realizar y presentar a la OGP, en un término no mayor de sesenta (60) días desde que entre en vigor esta ley, una tasación de implementación del Programa de Preretiro Voluntario.

Para cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 170-2016, cada agencia era responsable de realizar un análisis, según dispuesto en la Carta Circular 129-16 de la OGP. Este análisis le permitirá a la agencia garantizar que las operaciones y planes de trabajo no se vean afectados. Estos documentos se completarán y enviarán en versión electrónica. No obstante, una vez tramitado, la Administración de Sistemas de Retiro certificará preliminarmente la elegibilidad de los empleados identificados, en cuanto a los años de servicio acreditados o pagados al 30 de junio de 2016.²

Con esto presente, se procedió a solicitar la lista de los empleados elegibles a la, entonces secretaria auxiliar. El 18 de diciembre de 2019, la entonces secretaria auxiliar, certificó una lista con 115 participantes. No obstante, al evaluar el mismo, se encontró que el documento no contaba con información sobre 2 exempleadas, participantes del Preretiro.

Del análisis realizado durante el examen se encontró que, la entonces secretaria auxiliar, tuvo una participación activa en la separación de las funciones de la entonces directora de Programa y entonces directora de Presupuesto. En documentos aprobados por la entonces secretaria auxiliar, se indica que las razones por las cuales se separan las referidas empleadas del Departamento, se deben al Preretiro. En adición, la entonces secretaria auxiliar fue quien refirió las exempleadas a la compañía privada, para que realizaran labores en el Departamento, estando las mismas acogidas a los beneficios del Preretiro.

El 20 de junio de 2020, la, nueva secretaria auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (a esa fecha) proveyó una lista de 192 participantes del Preretiro, la cual se detalló como sigue: fecha de terminación del empleado, fecha de efectividad de pensión, salario mensual, 60% del salario, fecha de aprobación y último pago efectuado del Fondo General. Al comparar dicha lista con la entregada por la entonces secretaria auxiliar, se pudo identificar una diferencia de 77 participantes. Los participantes de Preretiro que se encontraban ofreciendo servicios en el Departamento forman parte de los 77 participantes que no fueron incluidos en la primera lista certificada por la entonces secretaria auxiliar.

² Según dispone la Carta Circular Núm. 2017-04 del 15 de septiembre de 2016 emitida por la Adm. de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura.

De lo anterior se desprende que, la entonces secretaria auxiliar, no presentó información completa y correcta, de la que pudo o debía tener conocimiento. Esta acción, no permitió que se identificara oportunamente la información necesaria para sustentar los hallazgos de este informe y en consecuencia permitió que los exempleados continuaran ofreciendo servicios en el Departamento bajo la compañía privada, causando un posible uso indebido de fondos públicos.

Criterion

El Artículo 3.4 (g) de la Ley Núm. 2-2018, según enmendada, conocida como *Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico* establece que:

Toda persona colaborará con cualquier investigación que inicie el gobierno sobre transacciones de negocios, otorgación de contratos o concesión de incentivos gubernamentales del cual fue parte o se benefició indirectamente.

Además, el Artículo 3.4 (h) de la Ley Núm. 2-2018, dispone que:

Ninguna persona intervendrá en asuntos que puedan desembocar en un conflicto de interés que o que tenga apariencia de serlo.

A su vez, el Artículo 258 titulado como *Certificaciones Falsas* de la Ley Núm. 146-2012, dispone que:

Todo funcionario o empleado público, autorizado por ley para expedir certificaciones y otros documentos que expida como verdadera una certificación o documento que contenga declaraciones que le constan ser falsas, será sancionado con pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años.

Por otro lado, es un principio de sana administración el garantizar que exista un proceso de transparencia, integridad y que la información manejada por la Secretaría de Recursos Humanos del Departamento sea localizada de manera oportuna. La transparencia por parte la agencia tiene que ser proactiva, esto quiere decir que el derecho de acceso no se puede limitar a la mera reacción de un funcionario de gobierno, en particular a un pedido de información.

Efecto

La situación comentada no permitió que se identificara oportunamente la información necesaria para sustentar los hallazgos de este informe y en consecuencia permitió que las exempleadas continuaran ofreciendo servicios en el Departamento bajo la compañía privada. Además, ocasionó un posible uso indebido de fondos públicos, dificultó nuestra gestión fiscalizadora y le pudo haber restado confiabilidad a la información presentada.

Causa

Atribuimos la situación a que la exfuncionaria encargada de administrar el Preretiro, no se aseguró validar que la información de los participantes al Preretiro estuviera completa.

Ver la Recomendación 3

COMENTARIO ESPECIAL

A los funcionarios principales de las entidades gubernamentales que han permitido que exempleados participantes del Preretiro ofrezcan labores en el gobierno mediante empleo temporero o contrato con otro patrono.

En esta sección se comenta situaciones que necesitan ser atendidas, las cuales podrían representar violaciones de ley y de reglamento, que son significativas para las operaciones de la entidad revisada y afectan negativamente al erario.

El propósito de los Preretiros gubernamentales es poder retirar sustancialmente una gran porción de empleados públicos y a su vez generar ahorros significativos. Los participantes son separados de forma incentivada hasta que cumplan la edad para acogerse al Sistema de Retiro de Puerto Rico, para comenzar a recibir una pensión ajustada al acuerdo estipulado en la Ley de Preretiro.

Según dispone la ley, mientras los empleados estén acogidos a los beneficios del Programa de Preretiro Voluntario, estos no podrán prestar servicios en su agencia de procedencia, en otras dependencias gubernamentales, mediante reclutamiento como empleado regular o transitorio, ni por conducto de compañías o contratistas privados.

Por tal razón, cualquier reclutamiento efectuado mientras el empleado esté participando del Preretiro es contrario a las disposiciones de la Ley Núm. 106-2017, toda vez que, aunque dicho estatuto derogó la Ley Núm. 211-2015, en virtud de su Artículo 7.1 (a) garantizó tanto los derechos como las obligaciones creadas al amparo de la Ley Núm. 211-2015.

El presente examen reveló que 2 participantes se pudieron haber beneficiado, utilizando la modalidad indirecta para trabajar mediante contrato de servicio temporero a través de una compañía privada; en la misma agencia de procedencia. De igual manera, es meritorio señalar que, el Departamento incumplió al referir las empleadas a trabajar en dicha compañía y a su vez aceptar que las exempleadas ofrecieran servicios en la misma agencia y el gobierno. Esta acción incumple con el propósito de generar ahorros al gobierno, según lo establecen las leyes del Preretiro.

Esta modalidad de trabajo temporero puede estar ocurriendo en las agencias y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico, donde el Preretiro fue implementado y los participantes no han comenzado a disfrutar del Retiro. Por tal razón, es deber de todo secretario, director ejecutivo, presidente y jefe de agencia asegurar el debido cumplimiento con las leyes y normativas vigentes

para lograr así unos óptimos niveles de integridad, transparencia, efectividad y eficiencia en el servicio público.

Ver Recomendaciones 1 y 2

RECOMENDACIONES

Al secretario del Departamento de Salud

1. Asegurar que la secretaria auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales cumpla con la recomendación 2 a la 3. [Ver Hallazgos 1 al 2 y Comentario Especial 1]

A la secretaria auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

2. Asegurar que no exista contratación entre compañías privadas y participantes del Programa, que no han pasado al Sistema de Retiro. [Ver Hallazgos 1 y Comentario Especial 1]

Al director ejecutivo de la Oficina de Ética Gubernamental

3. Evaluar las situaciones señaladas en este informe sobre posibles violaciones a la Ley Núm. 1-2012 y tomar las medidas que en derecho correspondan. [Ver Hallazgo 1 y 2]

CONCLUSIÓN

Del examen realizado en el presente informe, se encontró evidencia relevante, competente y suficiente para concluir que los funcionarios identificados en el presente informe, pudieron haber utilizado sus posiciones dentro del Departamento, para beneficiar a los exempleados que se acogieron a los beneficios del Preretiro y permanecen ofreciendo servicios a través de una compañía Privada. Las acciones u omisiones de estos funcionarios podrían resultar en incumplimiento con el deber de no llevar a cabo acciones que pongan en duda la imparcialidad e integridad de su cargo como funcionarios públicos.

De igual manera, es meritorio señalar que, el Departamento incumplió al referir las empleadas a trabajar en dicha compañía y a su vez aceptar que las exempleadas ofrecieran servicios en la misma agencia y el gobierno. Esta acción incumple con el propósito de generar ahorros al gobierno, según lo establecen las leyes del Preretiro.

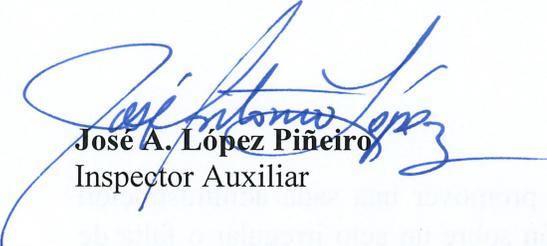
Además, el ofrecer información incorrecta a entidades fiscalizadoras, evita que se identifiquen factores determinantes que evitan la corrupción, el fraude y el mal uso de fondos públicos. La posible conducta ilegal y antiética que lo anterior podría representar, no es cónsono con la confianza que los ciudadanos depositan en los funcionarios y el Gobierno de Puerto Rico. A su

vez, lacera la confianza que se requiere de las entidades gubernamentales y son contraria a la política pública.

APROBACIÓN

El presente informe es aprobado en virtud de los poderes conferidos por la Ley Núm. 15-2017, antes citada. Será responsabilidad de los funcionarios, empleados o cuerpo rector del gobierno de cada entidad, observar y procurar por que se cumpla cabalmente con la política pública. De la misma manera, establecer los controles y mecanismos adecuados para garantizar su cumplimiento. Será el deber, además, de cada uno de estos y de los demás funcionarios y servidores públicos, el poner en vigor las normas, prácticas y estándares que promulgue la OIG, así como de las recomendaciones, medidas y planes de acción correctiva que surjan de las evaluaciones.

Hoy 24 de marzo de 2021, en San Juan, Puerto Rico.



José A. López Piñero
Inspector Auxiliar

INFORMACIÓN GENERAL

Misión

Consolidar los recursos y esfuerzos del Gobierno de Puerto Rico, para promover una sana administración pública y mediante una preintervención efectiva, el óptimo funcionamiento de sus instituciones.

Visión

Servir como entidad gubernamental reconocida a nivel local e internacional y lograr a través de auditorías internas y acciones preventivas, el funcionamiento efectivo y eficiente de los fondos y de la propiedad pública del Gobierno de Puerto Rico.

Línea de Consultas

La Oficina del Inspector General tiene el compromiso de promover una sana administración pública. Por lo que, cualquier persona que tenga información sobre un acto irregular o falta de controles internos en las operaciones de la rama ejecutiva, puede comunicarse a la OIG a través de:

- Línea de Consultas: 787-679-7979
- Correo Electrónico: informa@oig.pr.gov

Contactos



PO box 191733 San Juan, Puerto Rico 00919-1733



Ave Arterial Hostos 249 Esquina Chardón Edificio ACAA Piso 7, San Puerto Rico 00918



787-679-7997



consultas@oig.pr.gov



www.oig.pr.gov